BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 di tolak.
2. Secara parsial, variabel X_2 (kompensasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan dengan nilai 2,815. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 di tolak.
3. Besarnya pengaruh *rekrutmen* dan *kompensasi* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan dalam penelitian ini sebesar 59,5%. Sedangkan sisanya sebesar 40,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
4. Secara parsial, besaran pengaruh *rekrutmen* dan *kompensasi* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan sebesar 42,9% dan 57,1%.
5. Indikator yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan yaitu kompensasi finansial tidak langsung.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian maka, ada beberapa hal yang disarankan kepada owner dan pengelola PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan, saran tersebut sebagai berikut:

1. Hendaknya kompensasi dan rekrutmen yang telah ada di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan, mengingat kedua hal ini mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
2. Selain itu, hendaknya kompensasi yang telah ada di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan, mengingat kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
3. Selain itu juga, hendaknya rekrutmen yang telah ada di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan dipertahankan bahkan kalau bisa ditingkatkan, meskipun rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
4. Bentuk kompensasi yang bersifat tidak langsung patut juga dipertahankan keberadaannya bila perlu ditingkatkan, mengingat indikator ini mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

5. Rekrutmen sumber daya manusia dari ekternal perlu dibenahi terutama pada aspek selektivitas sumber daya manusia yang akan direkrut untuk dijadikan karyawan, mengingat indikator rekrutmen eksternal ini memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
6. Rekrutmen sumber daya manusia dari internal perlu untuk dipertahankan keberadaannya bila perlu ditingkatkan, mengingat indikator ini mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
7. Dalam melakukan rekrutmen, kualifikasi sumber daya manusia juga perlu untuk dipertahankan keberadaannya bila perlu ditingkatkan, mengingat indikator ini mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.
8. Bentuk kompensasi yang bersifat langsung perlu untuk dipertahankan keberadaannya bila perlu ditingkatkan, mengingat indikator ini mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Madinah Lamongan.

Sedangkan saran untuk penelitian lain yang sejenis yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat perbankan syariah itu sangat banyak, maka penelitian yang lain hendaknya juga mengadakan penelitian terutama tentang kompensasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan dari penelitian ini akan memberi manfaat demi peningkatan kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah sebagai wujud aktivitas dakwah Islamiah.

2. Bagi penelitian yang akan datang sebaiknya mengadakan mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karyawan, dan disiplin kerja.

C. Keterbatasan penelitian.

Tidak bisa dipungkiri, peneliti merasa ada hal-hal yang kurang terkait dari proses total penelitian skripsinya. Kekurangan tersebut adalah penggunaan waktu penelitian yang tidak optimal sehingga mengakibatkan penentuan segala hal dalam penelitian menjadi kurang matang. Kesalahan tersebut hendaknya tidak diulang di kemudian hari oleh peneliti selanjutnya. Selain itu, penelitian ini dianggap oleh peneliti sebagai penelitian yang kurang fokus, sehingga diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk lebih fokus.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id